Zeitschrift des Max-Planck-Instituts für Rechtsgeschichte und Rechtstheorie
Journal of the Max Planck Institute for Legal History and Legal Theory

Rechts Rg geschichte

Rechtsgeschichte
Legal History

www.lhlt.mpg.de

http://www.rg-rechtsgeschichte.de/rg33
Zitiervorschlag: Rechtsgeschichte – Legal History Rg 33 (2025)
http://dx.doi.org/10.12946/rg33/168-180

Rg 33 2025 168 – 180

Roman Köster*

Industrielle Beziehungen und Frauenarbeit. Normativität in der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie 1960–1990

[Industrial Relations and Women's Labour.
Normativity in the West German Textile and Clothing Industry 1960–1990]

* Universität der Bundeswehr München, roman.koester@unibw.de

Dieser Beitrag steht unter einer Creative Commons Attribution 4.0 International License

Hartmut Leppin 18 Multilingualität und Recht in der Spätantike

Thorsten Keiser 36 Zwischen Pluralismus und Vereinheitlichung – Quellenperspektiven für die Geschichte des Arbeitsrechts

Thomas Weitin, Katharina Herget 60 Zwischen Recht und Literatur: Die Kriminalfallsammlung des *Neuen Pitaval* (1842–1890) als Gegenstand digitaler Korpusanalysen

Daniel Siemens 87 Historische Gerechtigkeit auf dem Rechtsweg? Walter Schwarz und die Zeitschrift *Rechtsprechung zum Wiedergutmachungsrecht* (1949–1981)

Fokus focus

Normative Strukturen der Industriellen Beziehungen

Peter Collin	100	Normative Strukturen der Industriellen Beziehungen im 19. und 20. Jahrhundert – Problemaufriss und Einführung
Johanna Wolf	109	Die Aushandlung eines Hausgesetzes im sächsischen Chemnitz 1834
Fabian Trinkaus	119	Industrielle und normative Beziehungen in der Hüttenstadt Neunkirchen/Saar von der Ära Stumm bis in die 1930er Jahre
Tim-Niklas Vesper	131	Vergütung der Treue. Die Dienstalterspräimierung zwischen Gepflogenheit und Formalisierung am Beispiel württembergischer Unternehmen im späten 19. und frühen 20. Jahrhundert
Eva-Maria Roelevink	144	Das abgesperrte Normativitätsregime: Arbeit und Kapital im Ruhrbergbau bis 1918/19
Matthias Ebbertz	156	Die Aushandlung betrieblicher Regeln nach dem Betriebsrätegesetz von 1920. Die Arbeitsordnung im Spannungsfeld institutioneller Interessen in der frühen Weimarer Republik
Roman Köster	168	Industrielle Beziehungen und Frauenarbeit. Normativität in der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie 1960–1990

Caspar Ehlers	184	Flags of Many Colours Jan-Hendryk de Boer, Marcel Bubert, Katharina Ulrike Mersch (Hg.), Die Mediävistik und ihr Mittelalter
Caspar Ehlers	186	To Have and to Hold Jürgen Dendorfer, Steffen Patzold (Hg.), *Tenere et habere*
Caspar Ehlers	187	The Older, the Better Katja Bauer, Karl der Große als Gesetzgeber der Sachsen
Kenneth Stow	189	The Other Side of Conversion Isabelle Poutrin, Les Convertis du pape
Manuela Bragagnolo	193	Una finestra digitale sul mondo di Christophe Plantin Kristof Selleslach, Zanna Van Loon (eds.), The Plantin Press Online
Christoph H. F. Meyer	195	(Un)Freiheiten der gallikanischen Kirche – neu vermessen Catherine Maire, Bernard Bourdin, Patrice Gueniffey (dir.), Le »gallicanisme«: une singularité française?
Robert C. Schwaller	198	La vida sorprendente de la costumbre Yanna Yannakakis, Since Time Immemorial
Caroline Cunill	200	Latinistas indígenas en América Serge Gruzinski, Quand les Indiens parlaient latin
John F. Schwaller	202	Guiding Confessors in 16th-Century Mexico Andrés Lira González, Leopoldo López Valencia (eds.), Manuscritos del concilio provincial mexicano (1585)
Michelle McKinley	204	Shaping Republics in the Spanish Empire Karen B. Graubart, Republics of Difference

Hector Duenes, Brian P. Owensby	205	A *residencia* for Indigenous Polities in North America Bradley J. Dixon, Republic of Indians
Marya Svetlana T. Camacho	207	Turning Colonization on Its Head Stephanie Joy Mawson, Incomplete Conquests
Karl Härter	210	Cultures of Execution: Todesstrafen und Hinrichtungspraktiken in England 1660 bis 1900 Simon Devereaux, Execution, State and Society in England, 1660–1900
Colm Peter McGrath	212	Ceaselessly into the (Medical and Legal) Past Margaret Brazier, Law and Healing
Saskia Lettmaier	214	Damages for Adultery in English Legal History Eike Götz Hosemann, Der Preis der Verführung
Assaf Likhovski	216	Legal Pluralism as a Tool of Empire Christian R. Burset, An Empire of Laws
Robert J. Cottrol	218	Civil Rights: The Private Law Foundation Dylan C. Penningroth, Before the Movement
Karoline Marques Machado	219	Tropical Inequalities João Fragoso, A Sociedade Perfeita
Gustavo César Machado Cabral	223	Conversations with Historians Daniela Buono Calainho, Rodrigo Bentes Monteiro (eds.), Justiças e fracassos em xeque
Xinyi Hou	226	A Who Is Who of Early Modern Legal Intellectuals in China Sun Xiaoxia, Legal Intellectuals. Portrait of 60 Representative Figures in Early Modern China

Sandra Michelle Röseler	228	120 Years of Chinese Administrative Law – Between Tradition and Rejuvenation Wang Guisong, Theoretical History of Chinese Administrative Law
Leonardo Ravaioli	230	Back to the Origins of Modern Jurisprudence Pietro Costa, Il progetto giuridico
Oskar Walther	232	Neues zu Jellineks altem »Ur(grund)recht« Annabelle Meier, Die »Jellinek-These« vom religiösen Ursprung der Grundrechte
Peter Collin	234	Konzessionen an Konfessionen Dominik Rennert, Hierarchie und Verhandlung
Michel Erpelding	238	An den Peripherien von Versailles Jonathan Conlin, Ozan Ozavci (eds.), They All Made Peace – What Is Peace? Isabelle Davion, Stanislas Jeannesson (dir.), Les traités de paix 1918–1923 Martin Löhnig, Kamila Staudigl-Ciechowicz (eds.), The Silesian Voivodeship
Sascha Ziemann	242	Hausfrau, Mutter, Kriegsverbrecherin Tomaz Jardim, Ilse Koch on Trial
Jordi Cerdà Serrano	245	Francoist Repression Through a Legal Lens Marc Carrillo, El Derecho represivo de Franco (1936–1975)
Eberhard Eichenhofer	247	Wie »Juris« in Kassel entstand Wilfried Rudloff, Marc von Miquel, Das Bundessozialgericht und die Formierung des westdeutschen Sozialstaats
Caspar Ehlers	249	Historia Magistra Vitae Richard Bourke, Quentin Skinner (eds.), History in the Humanities and Social Sciences
Jan-Henrik Meyer	251	Klimakrisen vor der Klimakrise Jean-Baptiste Fressoz, Fabien Locher, Chaos in the Heavens

Marietta Auer, Paul B. Miller, Henry E. Smith, James Toomey (eds.) 256 Reinach and the Foundations of Private Law

Marietta Auer, Ralf Seinecke (Hg.) 257 Eugen Ehrlich. Kontexte und Rezeptionen

Manuela Bragagnolo (ed.) 257 The Production of Knowledge of Normativity in the Age of the Printing Press: Martín de Azpilcueta's *Manual de Confessores* from a Global Perspective

Donal K. Coffey, Stefan Vogenauer (eds.) 257 Legal Transfer and Legal Geography in the British Empire

Thomas Duve, Tamar Herzog (eds.) 257 The Cambridge History of Latin American Law in Global Perspective

Anna Clara Lehmann Martins 258 The Fabric of the Ordinary. The Council of Trent and the Governance of the Catholic Church in the Empire of Brazil (1840–1889)

Heinz Mohnhaupt 258 Privilegien als Sonderrechte in europäischen Rechtsordnungen vom Mittelalter bis heute

Julie Rocheton 258 The Genesis of Nineteenth-Century Civil Codes in the United States

Joachim Rückert, Ralf Seinecke (Hg.) 258 Methodik des Zivilrechts – von Savigny bis Teubner

Stefan Vogenauer, Christoph Schmetterer 259 Entwurf eines allgemeinen deutschen Gesetzes über Schuldverhältnisse von 1866 – Dresdner Entwurf

Ralf Seinecke 264 Was ist Recht?
Eine Marginalie

Karla L. Escobar H. 271 The Politics of Time in Legal History:
A Reflection on the Power of Graphic Narratives

Abstracts 285 abstracts

Autorinnen und Autoren 291 contributors

Abstract

This article examines the development of industrial relations in two typically female employment sectors, the textile and clothing industries. Until the mid-1960s, both industries were regarded as typical »boom industries« of the economic miracle, but then experienced a gradual decline. At the same time, the structure of the workforce changed: until the 1970s, it was mainly young women who worked in these sectors, who left the workforce when they got married. Since then, however, older and married women have increasingly been employed in the textile industries. While working conditions in the 1960s were still strongly paternalistic, industrial relations became more diverse and conflictual during the 1970s and 1980s. Fundamental questions about the value of women's work were negotiated, such as whether women should be treated differently from men in the workplace, and whether their wages represented a significant contribution to the household budget or merely a side income.

Keywords: female work, textile industry, clothing industry, industrial relations

Roman Köster

Industrielle Beziehungen und Frauenarbeit. Normativität in der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie 1960–1990

I. Einleitung

Die westdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie gehörte zu Beginn der 1960er Jahre mit ca. 600.000 bzw. 400.000 Beschäftigten noch zu den industriellen Kernbranchen Westdeutschlands. Seitdem erlebten sie jedoch einen kontinuierlichen Abstieg: Die Deutschen hörten nicht auf, Textilien und Kleidung zu kaufen, jedoch konzentrierte sich die Nachfrage zunehmend auf bestimmte (nicht zuletzt: internationale) Marken. Aus Kostengründen wurden immer größere Teile der Produktion ins Ausland verlagert. In einem zunehmend scharfen Wettbewerb konnten viele Firmen nicht mehr mithalten und mussten ihre Tore schließen. Während in der Textilindustrie die Zahl der Beschäftigten von ihrem Höhepunkt 1955 mit 625.000 Beschäftigten auf etwa 200.000 im Jahr 1990 absank, war die Abwärtsbewegung bei der westdeutschen Bekleidungsindustrie sogar noch ausgeprägter: Mitte der 1990er Jahre waren dort noch lediglich 40.000 Menschen beschäftigt.[1]

Tatsächlich betraf der Strukturwandel seit der zweiten Hälfte der 1960er Jahre eine Vielzahl von Industriebranchen. Dabei handelte es sich nicht zuletzt um die Konsequenz der Etablierung globaler Wertschöpfungsketten, sinkender Transportkosten und der »Tertiärisierung«: Gerade in entwickelten Volkswirtschaften führte die Globalisierung zu einem dauerhaft steigenden Anteil der Dienstleistungen an der volkswirtschaftlichen Wertschöpfung, während zugleich die einheimische Industrieproduktion zurückging.[2] Die Folge war eine Vielzahl von Betriebsschließungen, die mit teilweise dramatischen Arbeitskonflikten einhergingen. Bekannt sind etwa der Arbeitskampf um den Erhalt der Bremer Vulkan-Werft 1983 oder des Krupp-Stahlwerks in Duisburg-Rheinhausen 1986, die sichtbare Einschnitte in der Geschichte des Ruhrgebietes und anderer Industrieregionen darstellten.[3]

Im Vergleich mit diesen prominenten Konflikten hat der Rückzug der Textil- und Bekleidungsproduktion wenig Beachtung gefunden. Die Branche starb in Deutschland vielmehr einen langsamen und leisen Tod. Das hatte sicherlich damit zu tun, dass es sich nur in Ausnahmefällen um größere Firmen und Fabriken handelte, wie etwa den VanDelden-Konzern aus dem Münsterland im Jahr 1980, die ihre Produktionen einstellten oder zurückfuhren.[4] Nicht zuletzt war es aber auch eine Folge davon, dass es sich um eine klassische Frauenerwerbsbranche handelte, bei der zum einen die Protestneigung geringer, zum anderen die mediale Aufmerksamkeit kaum vorhanden war. Implizit oder explizit wurde häufig vorausgesetzt, Frauenarbeit würde eher einen »Zuverdienst« darstellen, während das Familieneinkommen hauptsächlich durch den Mann erwirtschaftet werde.[5]

Es würde aber zu kurz greifen, die Verhandlung von Frauenarbeit in der Textil- und Bekleidungsindustrie allein unter dem Aspekt von Gender-Differenzen zu betrachten. Vielmehr fanden seit den 1960er Jahren umfassende Veränderungen in diesen Branchen statt, die Auswirkungen auf die Rahmenbedingungen weiblicher Erwerbstätigkeit hatten: Zu Beginn der 1960er Jahre wurde sie im Wesentlichen noch von jungen Frauen im Alter von 14–25 Jahren ausgeführt, die mit ihrer Heirat ausschieden bzw. nur dann – häufig als Vorarbeiterin – im Betrieb weiterarbeiteten, wenn sie unverheiratet blieben. Seit den 1960er Jahren wurde Frauenerwerbsarbeit aber zunehmend auch nach der Familiengründung akzeptiert, während zugleich die Bildungsexpansion der Branche weibliche Arbeitskräfte entzog, weil dort vor allem

1 Vgl. Schnaus (2017) 182.
2 Hesse (2013).
3 Raphael (2019) 170–192; Wolf (2018) 109–119; Lauschke (2017).
4 Lindner (2001) 152.
5 Brücher / Buschmann / Link (2004) 65–66; Lindner (2009) 90–91; Aulenbacher (1991) 137.

(formal) gering qualifizierte und zudem vergleichsweise schlecht bezahlte Tätigkeiten ausgeübt wurden.

Der vorliegende Beitrag setzt sich mit den Debatten um Frauenarbeit und der darin zum Ausdruck kommenden Normativität bezüglich weiblicher Arbeitstätigkeit auseinander. Er möchte zeigen, wie Frauenarbeit im Spannungsfeld von industriellem Strukturwandel, Gewerkschaftspolitik und sich verändernden Erwerbsmodellen sowohl von Seiten der beschäftigten Arbeitnehmerinnen wie von Seiten der Arbeitgeber und männlichen Vorgesetzten verhandelt wurde. Welche normativen Regelsysteme – formeller und informeller Art – determinierten die Rahmenbedingungen von Frauenarbeit? Wie und aus welchen Gründen veränderten sich diese Regelsysteme gerade auch in Bezug auf Betriebsorganisation und Mitarbeiterführung? Ziel des Beitrages ist es, die Strukturveränderungen der Textil- und Bekleidungsindustrie mit der Veränderung von normativen Regelsystemen bezüglich Frauenarbeit zu verknüpfen und dabei auch die Bewertung von Arbeitsalltag und Berufskarriere der Arbeiterinnen in die Betrachtung einzubeziehen.

Eine Schwierigkeit besteht dabei darin, dass sich die Normativität nur begrenzt in formellen Regelsetzungen ausdrückte. In Tarifverträgen oder Arbeitsordnungen lassen sich kaum genderspezifische Aspekte identifizieren. Normative Regelsysteme lassen sich darum am ehesten in den Verhandlungen um Arbeitsorganisation und Leistungspolitik, der Gestaltung des Arbeitsalltags und den Diskussionen um Betriebsschließungen identifizieren. Dafür werden zunächst in groben Zügen der Strukturwandel der Textil- und Bekleidungsindustrie sowie die Herausforderungen, die sich daraus ergaben, dargestellt. In einem zweiten Abschnitt wird ein Überblick über die industriellen Beziehungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie gegeben und wie diese sich im Laufe des Untersuchungszeitraums veränderten. In einem dritten Abschnitt geht es um die Wahrnehmung von Frauenarbeit seitens der Arbeitgeber, besonders wie Arbeitskräfterekrutierung und Mitarbeiterführung seit den 1960er Jahren verhandelt wurden. Im letzten Abschnitt steht dann die Wahrnehmung des Arbeitsalltags und der betrieblichen Mikropolitik durch die Arbeiterinnen selbst im Mittelpunkt.

II. Industrieller Strukturwandel in der Textil- und Bekleidungsindustrie

Die Textil- und Bekleidungsindustrie werden – wie auch in diesem Beitrag – regelmäßig in einem Atemzug genannt. Das liegt einerseits nahe, stellte doch die eine Branche die Vorprodukte (Textilien, Tuche) für die andere her. Hinsichtlich des Technikeinsatzes und der Produktivitätsentwicklung unterscheiden sie sich allerdings stark: Während die Textilindustrie zu den ersten Industriebranchen überhaupt gehört hatte und zunehmend auf einen großtechnischen Maschineneinsatz setzte (Ringspinnen), war eine umfangreiche Steigerung der Arbeitsproduktivität in der Bekleidungsindustrie nicht möglich: Textilien sind sog. »biegeschlaffe« Gewebe, deren Verarbeitung sich nur begrenzt rationalisieren lässt. Entsprechend erlebte die Textilindustrie nach dem Zweiten Weltkrieg eine starke Steigerung ihrer Arbeitsproduktivität, während das in der Bekleidungsindustrie nur eingeschränkt der Fall war.[6] Die Prozesse des Strukturwandels weisen zwar äußerlich Gemeinsamkeiten auf, nicht zuletzt den zeitlichen Verlauf der Verlagerung der Produktion ins Ausland. Das darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass Ursachen und Erscheinungsform des Wandels unterschiedlich verliefen.[7]

Die Textilindustrie mit ihren Hauptbereichen Spinnen und Weben gehörte nicht nur deswegen zu den »First Industries«, weil sie am Beginn der Industrialisierung in Großbritannien stand, sondern weil sie in zahlreichen Ländern auf der Welt die Industrialisierung anschob: Von den ersten europäischen Nachahmern des britischen Beispiels (Belgien seit den 1820er, Frankreich seit den 1830er, Deutschland seit den 1840er Jahren) bis hin zu der Industrialisierung vieler Länder in Südostasien nach dem Zweiten Weltkrieg (Hong Kong, Südkorea, Taiwan und schließlich China). Das lag zunächst daran, dass Bedarf an Textilien überall gegeben war und die technologischen und

6 Mühleck (1992) 306.
7 Jacomet (2007) 87–91; Bessen (2012).

finanziellen Eintrittsbarrieren des Aufbaus einer industriellen Textilproduktion – anders als etwa bei der Schwerindustrie – vergleichsweise gering waren.[8] Viele dieser nationalen Textilindustrien konzentrierten sich auf einheimische Märkte als ihr Hauptabsatzgebiet, während die britische Textilindustrie von Anfang an global orientiert war und ihren enormen technologischen und organisatorischen Vorsprung dazu nutzte, insbesondere Baumwollgarne und -tuche weltweit zu verkaufen. Erst in den 1920er Jahren sollte die Position als Weltmarktführer herausgefordert werden und zwar durch einen damals eher unwahrscheinlichen Wettbewerber, nämlich Japan, das erste industriell erfolgreiche Land Ostasiens.[9]

Diese Entwicklung stand am Beginn eines verstärkten globalen Wettbewerbs, dem sich seit den 1960er Jahren auch die lange Zeit durchaus erfolgreiche westdeutsche Textilindustrie zunehmend ausgesetzt sah. Der Qualitätsvorsprung in der Garn- und Tuch-Produktion wurde sukzessive wettgemacht, während insbesondere die sich dynamisch entwickelnde Konkurrenz in Ostasien, neben Japan insbesondere Hong Kong und Taiwan, von niedrigen Arbeitskosten profitieren konnte.[10] In gewisser Weise trug die BRD selbst dazu bei, ihre Position auf den Weltmärkten zu verschlechtern: Das Land gehörte zu den weltweit wichtigsten Exporteuren von Textilmaschinen, deren Produktion offensichtlich als lukrativer als die Textilproduktion angesehen wurde, die von der Politik – anders als das etwa in Frankreich der Fall war – entsprechend kaum geschützt wurde.[11] Es ist aber auch sicher charakteristisch, dass hier einer klassischen Männererwerbsbranche von der Politik der Vorzug gegeben wurde.

Ein Ausweg wurde lange Zeit in der Rationalisierung der Produktion gesehen, doch das erwies sich in vielen Fällen als eine teure Sackgasse. Das lag vor allem daran, dass sich die Materialität der Garne nach dem Zweiten Weltkrieg durch den Aufstieg von Kunstfasern stark veränderte (und gewissermaßen verwissenschaftlichte) und sie zugleich starken Moden unterworfen waren. Unterschiedliche Materialien stellten aber unterschiedliche Anforderungen an die Herstellung; und wenn, wie in den 1970er Jahren, beispielsweise rein synthetische Garne aus der Mode gerieten, konnten Unternehmen, die in Produktionskapazitäten für eben diese Garne investiert hatten, hart getroffen werden.[12] Zugleich hat Jan-Otmar Hesse aber zurecht darauf hingewiesen, dass der Rückzug der Produktion keineswegs gleichbedeutend war mit einem Abstieg der Branche überhaupt: Denn nicht nur die ostasiatische Konkurrenz eroberte Märkte, sondern westdeutsche Unternehmen investierten im Rahmen eines zunehmenden Veredelungsverkehrs in Produktionsanlagen in Ostasien. Auf diese Weise konnten sich zahlreiche Unternehmen erfolgreich am Markt behaupten, was sich aber auf die Beschäftigung in Westdeutschland keineswegs positiv auswirkte.[13]

Die Bekleidungsindustrie wiederum war keine »alte« Branche, sondern hatte in Deutschland erst seit den 1890er Jahren sukzessive den Schritt von der Heimarbeit zur zentralisierten Fabrikproduktion unternommen. Dabei war die lange Zeit vorherrschende Produktion in Heimarbeit über das System von Zwischenmeistern und spezialisierten Näherinnen effizient und flexibel organisiert und in der Lage, sowohl Massenware zu liefern wie auch spezielle Modewünsche zu befriedigen. Es war zunächst die Wäscheproduktion, bei der sich die Produktion standardisierter Ware in Fabrikarbeit durchsetzte.[14]

Nach dem Zweiten Weltkrieg gehörte die Branche lange Zeit zu den Boombranchen des »Wirtschaftswunders«: Steigende Konsumausgaben und der kriegsbedingte Nachholbedarf führten zu einer stetig wachsenden Nachfrage nach (zunehmend auch: modischer) Bekleidung. Daraus ergab sich Ende der 1950er Jahre eine gravierende Arbeitskräfteknappheit. Bekleidungsfirmen gehörten darum zu den ersten Branchen, die – etwa im Rahmen der Zonenrandförderung – in ländlichen Regionen Filialbetriebe eröffneten und damit zur Industrialisierung des ländlichen Raumes in der BRD beitrugen.[15]

»Arbeitskräfte«: Das meinte zu diesem Zeitpunkt in ihrer großen Mehrzahl unverheiratete

8 Jeremy (2004).
9 McNamara (1995); Kawakatsu (1984/2018).
10 Gereffi (1999) 48.
11 Lindner (2001) 247–248.
12 Ebd., 150–151.
13 Hesse (2019).
14 Schnaus (2017) 29–39; Köster (2011) 37–43.
15 Bley (1970) 22–23; Schnaus (2017) 202–205.

Frauen im Alter von 14–25 Jahren, die mit ihrer Heirat aus dem Berufsleben ausschieden. Diese Begrenzung des Arbeitsmarkts motivierte die ersten Versuche, Produktionen ins Ausland zu verlagern. So wurden etwa Portugal und Spanien in den 1960er Jahren beliebte Ziele für Produktionsverlagerungen, bevor in den 1970er Jahren steigende Löhne und politische Umwälzungen das Klima verschlechterten.[16] Tatsächlich war das Ziel der meisten Auslandsverlagerungen Osteuropa (vor allem die ČSSR, Ungarn und Jugoslawien) sowie seit den späten 1960er Jahren Hong Kong: Die ehemalige britische Kronkolonie entwickelte sich durch niedrige Löhne, geringe Streikhäufigkeit und qualitativ hochstehende Produktion zunehmend zum Sehnsuchtsort für die westdeutsche, aber beispielsweise auch britische und US-amerikanische Bekleidungsindustrie.[17] Hong Kong stellte gewissermaßen den Brückenkopf für die Produktionsverlagerung ins Ausland dar, die bis Mitte der 1990er Jahre dazu führte, dass kaum noch Bekleidung in der Bundesrepublik hergestellt wurde.[18]

Diese Verlagerung der Produktion ins Ausland wurde in der Öffentlichkeit stark kritisiert, zumal sie in dieser Branche deutlich sichtbarer war als in der Textilindustrie. Zu ihrer Rechtfertigung verwiesen die Firmen allerdings mit Recht auf den seit der zweiten Hälfte der 1960er Jahre zunehmend schwierigen Markt für Bekleidung, den hohen Werbeaufwand und die Konzentration der Nachfrage auf vergleichsweise wenige bekannte Marken. Tatsächlich hätten etwa für Oberhemden, die in Deutschland gefertigt wurden, signifikant höhere Preise aufgerufen werden müssen, welche die meisten Konsument*innen nicht zu bezahlen bereit waren.[19]

Die Textil- und die Bekleidungsindustrie mochten sich von ihrer Geschichte und ihrer Produktionstechnik her unterscheiden. Sie hatten jedoch eine große Gemeinsamkeit: Es handelte sich jeweils um Branchen, die überwiegend (zu etwa 80–90 Prozent) Frauen beschäftigten.[20] Bei der Textilindustrie war das nicht immer so gewesen, denn gerade beim klassischen *Mule-Spinning* spielte männliche Facharbeit lange Zeit eine wichtige Rolle.[21] Es war aber nicht zuletzt das Ringspinn-Verfahren, das ein *Deskilling* in der Fabrik bewirkte und dazu führte, dass zunehmend junge und unverheiratete Frauen in der Fabrik dominierten. Dieser Trend hatte sich zuerst in der japanischen Textilindustrie in den 1920er Jahren durchgesetzt und ging dort oftmals mit einer strikten Sozialdisziplinierung einher.[22] In der Bekleidungsindustrie war das hingegen seit jeher das vorherrschende Beschäftigungsschema gewesen: Männer arbeiteten in der Bürokratie oder als Zuschneider, an der Nähmaschine aber gar nicht.[23]

Den zahlreichen Betriebsschließungen seit Mitte der 1960er Jahre lagen insofern unterschiedliche Formen der Bildung globaler Wertschöpfungsketten zugrunde. Sie betrafen aber gleichermaßen vorrangig weibliche Arbeitskräfte, die sich im Beruf zwar hochspezifische Kompetenzen angeeignet hatten, deren formale Qualifikation allerdings zumeist gering war. So absolvierten Näherinnen beispielsweise nur ein einziges Lehrjahr und konnten auch darum nicht ohne Schwierigkeiten in andere Berufe wechseln.[24] Während der 1970er und 1980er Jahre wurde immer wieder thematisiert, dass die Alternative zur Arbeit in der Fabrik ein Dasein als Hausfrau sei und nicht eine alternative Berufstätigkeit. Ob das wirklich so war, steht allerdings auf einem anderen Blatt.

III. Industrielle Beziehungen und gewerkschaftliche Interessenspolitik im Strukturwandel

Im Jahr 1960 veranstaltete der Bielefelder Hersteller von Oberhemden Seidensticker für die Belegschaft seines Hauptwerkes einen Sommerball. Dieser stand unter dem etwas altväterlichen Motto: »Hemden, Heiterkeit + 1000 Mädchen«. Es gab zu essen und zu trinken, eine Showband, einen Alleinunterhalter und es konnte getanzt werden.[25] Das war ein sinnfälliger Ausdruck für patriarchalische Arbeitsverhältnisse, die aber – wie bereits erwähnt – auch mit der Alters- und Geschlechtsstruktur der Belegschaft zu tun hatten: Die meisten Angestellten waren junge, unverheiratete Frauen zwischen 14 und 25 Jahren. Dieses Muster weiblicher Beschäftigung hatte sich mit der Etablierung der industriellen Bekleidungsproduk-

16 Schnaus (2017) 205–208.
17 Hamilton (2021); Wong (1988).
18 Mühleck (1992) 306.
19 Köster (2019) 191.
20 Bichlbauer / Frassine / Laburda (1988) 2–3.
21 Higgins (1993).
22 Macnaughtan (2005).
23 Köster (2019) 28–30, 145–147.
24 Beese / Schneider (2001) 59–60; Aulenbacher (1991) 198.
25 Köster (2019) 146–147.

tion seit den 1890er Jahren herausgebildet. Näharbeit war traditionell ein weiblicher Beruf, zudem konnte durch die Beschäftigung junger Frauen das Lohnniveau niedrig gehalten werden. Schließlich war es zwar nicht formell festgeschrieben, aber tatsächlich gesellschaftliche Norm, dass Frauen mit Heirat und Familiengründung den Nähberuf aufgaben.[26] Bei C & A, wo die Firmenleitung stark in einem traditionellen Katholizismus verwurzelt war, war die Beschäftigung verheirateter Frauen bis 1955 sogar verboten.[27]

Zugleich verdeckt die sozialharmonische Inszenierung einer solchen Firmenfeier aber, um was für eine schwere und auszehrende Arbeit es sich bei der Näharbeit handelte. Gerade weil die Mechanisierungspotenziale in der Bekleidungsindustrie gering waren, spielten Leistungspolitik und Arbeitsorganisation eine besonders wichtige Rolle. In den Tarifverträgen der Branche wurde den Arbeitgebern die Wahl zwischen Zeit- und Leistungslöhnen überlassen, wobei letztere in vielen Betrieben vorherrschten.[28] Im Nähsaal herrschte üblicherweise ein scharfer Akkord, bei dem die Arbeiterinnen oftmals Stunden vorarbeiten mussten, um überhaupt gefahrlos auf Toilette gehen zu können.[29] In der Textilindustrie sahen die Verhältnisse wenig besser aus und die körperlichen Auswirkungen der Arbeit waren gerade in der industriesoziologischen Forschung der 1980er Jahre ein wichtiges Thema.[30]

Diese Form der Arbeitsorganisation hatte sich in beiden Branchen hauptsächlich während der 1920er Jahre herausgebildet, als in der Bekleidungsindustrie die Heimarbeit durch die Fabrikorganisation abgelöst wurde und sich in der Textilindustrie – von Japan ausgehend – die Dominanz von Frauenarbeit durchsetzte.[31] Dabei handelte es sich jedoch nicht um formale Regelsetzungen: Weder in den Tarifverträgen noch in Arbeitsordnungen schlugen sich genderspezifische Aspekte explizit nieder – vielmehr handelte es sich gerade bei letzteren eher um standardisierte Texte, in denen es um Ordnung und Sauberkeit in der Fabrik ging. Normative Regelsysteme entstanden vielmehr hauptsächlich in der sozialen Interaktion im Betrieb. Hier wiederum hing vieles davon ab, dass die meisten Arbeiterinnen junge Frauen waren, die in vielen Fällen noch zuhause wohnten und wenig Zeit hatten, Selbstbewusstsein im Betrieb zu entwickeln und organisiert für die eigenen Interessen einzustehen.

Das typische Schema weiblicher Berufsarbeit – jung und schlecht bezahlt – begann sich seit den 1960er Jahren langsam zu verändern. 1961 hatte sich das Fachblatt »Bekleidung und Wäsche« hinsichtlich weiblicher Arbeitsmarktreserven noch skeptisch gezeigt: Gerade die kräftigen Lohnsteigerungen seit der zweiten Hälfte der 1950er Jahre würden vielmehr dazu führen, »dass erwerbstätige Frauen ihre Doppelbelastung durch Haushalt und Beruf zugunsten der Familie und des Haushalts aufgeben.«[32] Tatsächlich stieg der Anteil verheirateter Frauen wie auch das durchschnittliche Belegschaftsalter aber seitdem sukzessive an.[33] Zum einen wurde die Berufsarbeit verheirateter Frauen nun stärker akzeptiert, was sicherlich der Knappheit an Arbeitskräften geschuldet war. Es zeigte aber auch eine langsame Veränderung gesellschaftlicher Werte und die Akzeptanz einer größeren Variationsbreite weiblicher Lebensentwürfe an.[34]

Die Belegschaften wurden im Durchschnitt also älter, wodurch aber mit einer gewissen Zwangsläufigkeit die körperlichen Belastungen der Näharbeit verstärkt zum Thema wurden. Zugleich war damit aber auch klar, dass es sich nicht mehr zwangsläufig um temporäre Beschäftigungsverhältnisse handelte, bei denen junge Frauen für einen begrenzten Zeitraum hohen Belastungen ausgesetzt wurden. Und dennoch war Arbeit in der Textil- und Bekleidungsindustrie bis in die 1980er Jahre keineswegs gesellschaftlich als vollwertiger Beruf akzeptiert, bei dem Frauen eventuell den Hauptverdienst nach Hause brachten.[35]

Gewerkschaftlich vertreten wurde die Branche durch die Gewerkschaft *Textil und Bekleidung*, die – wie eine jüngst erschienene Studie zur Geschichte dieser Gewerkschaft betont – zwar die Interessen der Arbeitnehmer*innen in einer Frauenerwerbsbranche vertrat, jedoch von Männern dominiert wurde.[36] Begründet wurde das in der Regel damit, dass es nur wenige Frauen gab, die für Gewerkschaftsarbeit durch ihre berufliche Ausbildung aus-

26 Schnaus (2017) 218.
27 Spoerer (2016) 327–328.
28 Schnaus (2017) 218–219; so etwa im Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie vom 17.05.1979, allgemeinverbindlich ab 01.05.1984.
29 Köster (2019) 145–146.
30 Lindner (2001) 147–148.
31 Schnaus (2017) 34–35.
32 Humann (1961) 120.
33 Beese / Schneider (2001) 141–144.
34 Oertzen (1999) 323–345.
35 Lindner (2009) 90–91.
36 Donath / Szegfü (2021) 159–168.

reichend qualifiziert erschienen.[37] Es wurden aber auch Genderargumente vorgebracht, die darauf abzielten, dass Männer angeblich eine höhere Durchsetzungsfähigkeit in innerbetrieblichen Konflikten an den Tag legen würden. De facto war die Gewerkschaft *Textil und Bekleidung* also traditionell ein »Männerclub«. In der Textilindustrie sollte das auch so bleiben, während sich in der Bekleidungsindustrie seit den 1970er Jahren zunehmend weibliche Betriebsräte durchsetzten.[38] Gleichwohl zeigten sich auch auf Ebene der Gewerkschaften die paternalistischen Strukturen, welche die industriellen Beziehungen in der Branche insgesamt prägten.[39]

Gerade in der Zeit des wirtschaftlichen Aufschwungs während der 1950er und 1960er Jahre herrschte in der Textil- und Bekleidungsindustrie eine »Branchenpartnerschaft« vor, die weniger auf die harte Ausfechtung von Lohnkonflikten setzte, als auf eine einvernehmliche Vereinbarung von Lohnfragen.[40] Das schloss in den 1950er Jahren Streiks keineswegs aus, änderte aber nichts Grundsätzliches an dem vergleichsweise harmonischen Verhältnis zwischen Arbeitgebern (Gesamttextil) und der Gewerkschaft *Textil und Bekleidung*. Das war zum einen dadurch begründet, dass zwar die Frage der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der Branche bereits eine wichtige Rolle spielte, jedoch Arbeitskräfte von den Branchen noch stark nachgefragt wurden und die Verhandlungsmacht der Arbeiter*innen somit potenziell relativ groß war. Zum anderen deckte sich ein Fokus der Gewerkschaftsarbeit mit dem der Arbeitgeberseite, nämlich die Durchsetzung von internationalen Handelsbeschränkungen, die seit dem Ende der 1950er Jahre zum Abschluss verschiedener Welttextilabkommen führte.[41] Diese zeigten im Übrigen erneut, wie im ersten Abschnitt erwähnt, welch große Rolle die Textil- und Bekleidungsunternehmen in der Globalisierungsdynamik nach dem Zweiten Weltkrieg spielte.[42]

In den 1970er Jahren wurden die industriellen Beziehungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie konfliktträchtiger. Die Firmen in der Bundesrepublik entließen Arbeitskräfte, während zugleich in anderen Branchen hohe Lohnabschlüsse ausgehandelt wurden, welche die Textil- und Bekleidungsindustrie – als traditionelle Niedriglohnbranchen – noch weiter ins Hintertreffen geraten ließen. Dabei befand sich die gewerkschaftliche Interessenvertretung in einem Dilemma: Auf der einen Seite war sie gefordert, den Rückzug der Branche aufzuhalten bzw. sozialverträglich abzufedern, wobei Hilfe von Seiten der Politik kaum zu erwarten war. Auf der anderen Seite war den Gewerkschaftsvertretern die prekäre Lage vieler Unternehmen natürlich bewusst. Insofern kam es, nicht zuletzt auch wegen der vergleichsweise geringen Belegschaftsgrößen, längst nicht zu einer solchen Eskalation der Konflikte, wie das in anderen Branchen der Fall war.[43]

Die Gewerkschaftsarbeit in der Textil- und Bekleidungsindustrie wurde während der 1970er und 1980er Jahre um einiges konfliktträchtiger. Die Verhandlungsspielräume waren gering, wenn es fast nur noch darum ging, Betriebsschließungen sozialverträglich zu gestalten. In der Bekleidungsindustrie, wo sich Großbetriebe kaum lohnten und sich die Produktion häufig in eine Vielzahl von Filialbetrieben zersplitterte, betrafen diese vor allem ländliche Produktionsstätten, wo die gewerkschaftliche Repräsentanz ohnehin schwächer ausgeprägt war als in urbanen Ballungsräumen. Nicht selten fielen Betriebe aus dem Tarifvertrag heraus, weil die Stückzahlen so klein geworden waren, dass diese Betriebe gar nicht mehr »akkordfähig« waren, also Leistungslöhne nicht adäquat berechnet werden konnten.[44] Aber auch traditionelle Zentren der Textilindustrie wie Krefeld, Nordhorn oder Augsburg gerieten zunehmend unter Druck, und Betriebe mussten geschlossen werden. Das waren typische Konflikte, in denen thematisiert wurde, was Frauenarbeit eigentlich *wert* war, welche Rolle sie für das Haushaltseinkommen und die freie Lebensgestaltung von Frauen spielte.[45]

37 Ebd., 163–164.
38 Brücher / Buschmann / Link (2004) 27.
39 Als betriebliches Fallbeispiel: Tilly (2022) 138–145.
40 Gertschen (2013) 135–149.
41 Ebd., 176–195.
42 Zu den verschiedenen Welttextilabkommen siehe: Aggarwal (1985).
43 Beese / Schneider (2001) 180–184.
44 Brücher / Buschmann / Link (2004) 64–65.
45 Lindner (2001) 143.

IV. Betriebliche Normativität von Frauenarbeit in den 1960er und 1970er Jahren

Die Debatten um Frauenarbeit zu Beginn der 1960er Jahre kreisten vor allem um zwei Themenkomplexe, nämlich die Anwerbung von weiblichen Lehrlingen sowie Betriebsführung bei mehrheitlicher Frauenarbeit. Es ging also hauptsächlich darum, junge Frauen für die Textil- und Bekleidungsindustrie zu begeistern. Der erste Themenkomplex stand dabei sinnbildlich für die Struktur der Belegschaft mit der temporären Beschäftigung junger Frauen. So wurde schon bei der Werbung für den Lehrberuf der Näherin darauf geachtet, die allgemeinen Fähigkeiten herauszustellen, die in einer Berufsausbildung erworben wurden: »Ein Mädchen will nicht immer im Beruf stehen. Eines Tages will man heiraten, für einen Mann dasein, Kinder haben; lohnt es sich da, erst einen Beruf zu erlernen? Ja, es lohnt sich in der DOB [Damenoberbekleidung, R.K.] gelernt zu haben. Es lohnt sich für das ganze Leben […], wenn man Nähen und Schneidern kann. Im Haushalt gibt es immer etwas zu nähen.«[46]

Frauenarbeit galt also nach wie vor als zeitlich begrenzt, und noch in der zweiten Hälfte der 1960er Jahre wurde die Vermutung geäußert, in der Frauenarbeit seien keine großen Reserven mehr vorhanden, weil Frauen mit Familie dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stünden.[47] Betriebsführung wurde eher unter erzieherischen Gesichtspunkten gesehen, also vor allem zu dem Zweck, jungen Frauen Arbeitsdisziplin beizubringen. Das war eng verbunden mit der Frage der Betriebsführung und der Durchsetzung eines disziplinierten Akkords. Diesbezüglich wurde beispielsweise die Frage der Betriebsführung und wie Vorgesetzte mit Frauen am besten umgingen ausführlicher in der Fachpresse behandelt. So bemerkte ein Autor 1962 in der Fachzeitschrift *Bekleidung und Wäsche*: »Überhaupt ist bei der Behandlung weiblicher Mitarbeiter die weibliche Psyche sehr in Rechnung zu stellen. Die Frau ist individualistisch.« Der Autor schrieb weiter, Frauen würden männliche Vorgesetzte bevorzugen, weil diese in der Regel nachgiebiger seien. Ältere Männer könnten sich durch ihre größere Lebenserfahrung dabei in der Regel besser in die weibliche Psyche einfühlen und entsprechend Betriebe besser führen.[48]

Tatsächlich sah die betriebliche Realität schon in der Mitte der 1960er Jahre anders aus, als es solch paternalistische Betrachtungen nahelegten. Die Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte war anfangs noch mit diesen Wahrnehmungsmustern weiblicher Berufsarbeit in Einklang zu bringen: So gab beispielsweise die Firma Seidensticker die Anwerbung spanischer Arbeitskräfte für ihre ostwestfälischen Werke zu Beginn der 1960er Jahre wieder auf und engagierte sich stattdessen für die Eröffnung eines eigenen Werkes in der katalanischen Stadt Tarragona. Die spanischen Frauen wollten nach Wahrnehmung der Betriebsführung lediglich den rigiden moralischen Standards in ihrer Heimat entkommen oder eine Schwangerschaft vor der Familie geheim halten.[49] Doch mit Blick auf die gesamte Belegschaft konstatierte die Firma während der 1960er Jahre zunehmende Probleme mit der Arbeitsdisziplin, die sich besonders in industriellen Ballungszentren zeigten: Hier hatte man es oftmals mit einer selbstbewussten und gut organisierten Industriearbeiterschaft zu tun, der mit dem klassischen Paternalismus nicht so einfach beizukommen war.[50] Zum anderen drückte sich Unzufriedenheit in einer wachsenden Fluktuation aus, die aus Sicht der Betriebsleitungen nicht nur die Produktivität senkte, sondern auch den Betriebsfrieden gefährdete.[51]

In der zweiten Hälfte der 1960er Jahre entwickelten sich in der Textil- und Bekleidungsindustrie entsprechend intensive Debatten über neue Organisations- und Führungsmodelle: »Machen wir uns doch nichts vor, die Zeiten, als der Chef noch die Rolle eines unnahbaren Patriarchen spielen konnte, sind längst vorbei«, bemerkte ein Autor in *Bekleidung und Wäsche*.[52] Dabei ging es nicht nur um die Delegierung von Verantwortung an die Mitarbeiter, sondern um neue Modelle der Führung. Weil sich langsam die Zusammensetzung in der Fabrik veränderte, wurde auch die Frage betrieblicher Aufstiegschancen wichtiger, wenn die weiblichen Arbeitskräfte länger im Betrieb verblieben.[53] Genauso wurden neue Modelle

46 Humann (1960) 89.
47 Humann (1964b).
48 Mämecke (1962).
49 Köster (2019) 137–144.
50 Bley (1970) 50–51; Köster (2019) 130–131.
51 Nattkemper (1964).
52 Greife (1964).
53 Humann (1964a).

der Führung diskutiert, um die in der Textil- und Bekleidungsindustrie mittlerweile übliche hohe Fluktuation in den Betrieben zu bekämpfen.[54]

Spätestens Ende der 1960er Jahre wurde aber klar, dass die Probleme der Branchen tiefere Ursachen hatten: Fluktuation und Arbeitskräftemangel waren nicht konjunkturbedingt, sondern deutliche Hinweise darauf, wie unattraktiv die Branche gerade für junge Frauen zunehmend wurde. Mehr und mehr wurde den Verantwortlichen in der Textil- und Bekleidungsindustrie bewusst, dass junge Frauen kaum die Fabrikarbeit wählten, wenn sie eine Alternative hatten.[55] Das hing mit den bekannten Problemen wie Strapazen und niedrigem Lohnniveau zusammen, zeigte aber auch, wie die Bildungsexpansion der Textil- und Bekleidungsindustrie nach und nach Arbeitskräfte entzog, indem sie Frauen neue Arbeitsfelder erschloss.[56]

Entsprechend wurde die Erwachsenenbildung, die Umschulung arbeitender Frauen höheren Alters bzw. ihre Wiedereingliederung in das Berufsleben verstärkt zu einem Thema.[57] Zugleich wurde von Seiten der Betriebsleitung aber häufig betont, dass es dabei kaum um den Erwerb formaler Qualifikationen ging, sondern eher darum, ob sich die Frauen in den Arbeitsprozess eingliedern ließen. Wie es der Geschäftsleiter eines Bekleidungsproduzenten am Ende der 1980er Jahre ausdrückte: »Sehen Sie, unsere Arbeitsgänge sind nicht sehr, sind nicht kompliziert, sie sind nur feeling. […] Also, eine Frau braucht jetzt nicht unbedingt hochgeistig denken, aber sie muss eben das ganz normale, ich würde fast sagen feminine oder weibliche textile feeling haben. Und eine gute Hausfrau, eine gute Näherin, das spüren wir.«[58]

Hier wird deutlich, dass die formale Qualifikation der Arbeiterinnen nach wie vor eher gering geschätzt wurde. Allerdings stand im Zeichen der Textilkrise nicht mehr die Frage der Sozialdisziplinierung im Vordergrund, sondern der Aspekt, die Frauen überhaupt in die Fabrik zu bringen. Bereits zu Beginn der 1970er Jahre wurde deutlich, dass der Arbeitskräftemangel nicht länger das zentrale Problem der Textil- und Bekleidungsindustrie darstellte, sondern die – teilweise von der Politik sogar forcierte – Abwanderung ins Ausland und die vermehrten Betriebsschließungen.[59]

Gerade in der Begründung von Auslandsverlagerungen wurde auf die – aus Sicht der Branche – zunehmend schwierigen Bedingungen der Textil- und Bekleidungsfertigung in Deutschland verwiesen. Das waren zunächst die Lohnsteigerungen, die seit Ende der 1960er Jahre in zunehmend härter ausgetragenen Arbeitskonflikten erkämpft wurden. Von Arbeitgeberseite wurden jedoch nicht nur die »hohen« Löhne kritisiert, sondern auch spezifische Regelungen, die Frauenarbeit betrafen. So etwa die Schwierigkeiten, einen Mehrschichtbetrieb einzurichten, was in den 1970er Jahren oftmals an hohen Nachtarbeitszuschlägen und dem Verbot der Frauennachtarbeit scheiterte.[60]

Solche sozialpolitischen Regelungen waren nicht zuletzt ein Resultat der sozialdemokratischen Reformagenda, die seit dem Machtwechsel 1969 den Unternehmen etwa in puncto Betriebsverfassung, Mitbestimmung, Programme zur Humanisierung der Arbeitswelt, neue Gewerbeordnung oder Ausbildungsvorschriften für Lehrlinge einiges »zumutete« und den Betrieb als soziales Handlungsfeld neu zu gestalten versuchte.[61] Dass Fragen des betrieblichen Gesundheitswesens und des Arbeitsschutzes eine wichtigere Rolle zu spielen anfingen, hing aber auch mit dem zunehmenden durchschnittlichen Belegschaftsalter und der länger angelegten Berufskarrieren zusammen. Das führte zu einer Zunahme an arbeitsbedingten Erkrankungen etwa der Lunge oder des Rückens, die für die Textil- und Bekleidungsindustrie typisch waren.[62]

Die traditionelle paternalistische Einstellung der Verantwortlichen der Bekleidungsunternehmer, die sie während der 1960er Jahre gegenüber den Belegschaften an den Tag gelegt hatten, verlor als normatives Regelsystem langsam an Bedeutung, ohne freilich ganz zu verschwinden. Die Disziplinierung und Führung der Arbeiterinnen spielte jedoch eine zunehmend geringere Rolle, zumal die Belegschaften durchschnittlich älter wurden. Frauen wurden zunehmend als »normale« Arbeitnehmerinnen behandelt, für die allerdings bestimmte Sonderregelungen galten, bei

54 Gluth (1967).
55 Humann (1969b).
56 Raphael (2019) 341–347.
57 Hofmann (1973) 157; Humann (1969a).
58 Aulenbacher (1991) 189.
59 Lindner (2001) 138–139; Brücher/Buschmann/Link (2004) 66–67.
60 Lindner (2009) 88–89.
61 Plumpe (2004) 53.
62 Bichlbauer/Frassine/Laburda (1988) 46–48.

denen der Wert ihrer Arbeit aber gerade bei Entlassungswellen und Betriebsschließungen thematisiert wurde. So wurde beispielsweise von Seiten der Arbeitgeber immer wieder angemerkt, Frauen würden die Arbeit in erster Linie als Zuverdienst ausüben, weshalb Betriebsschließungen keine ernsthafte sozialpolitische Frage darstellten.[63] Genauso wurde eine angeblich geringere Belastbarkeit und größere Emotionalität von Frauen oftmals als Argument in innerbetrieblichen Konflikten angeführt, um Probleme der Arbeitsplatzgestaltung und ihren Ausschluss von Führungspositionen zu rechtfertigen.[64]

V. Frauenarbeit und der Kampf um Selbstbehauptung seit den 1970er Jahren

Berichte über den industriellen Alltag in der Textil- und Bekleidungsindustrie aus der Perspektive von Arbeiterinnen werden erst seit dem Ende der 1960er Jahre wirklich fassbar, als die Gewerkschaftspolitik konfliktträchtiger wurde, die Beteiligung von Frauen an der Gewerkschaftsarbeit intensiver wurde und sich die Belegschaftszusammensetzung zu verändern begann. Zudem begann sich das noch junge Fach der Industriesoziologie im Laufe der 1970er Jahre für die Situation von Frauen an industriellen Arbeitsplätzen zu interessieren. Insofern wurde in den 1960er Jahren in der öffentlichen Debatte noch im Wesentlichen *über* Frauen gesprochen, und erst ab den 1970er Jahren werden weibliche Stimmen in den Quellen stärker sichtbar.

Eine große Rolle spielten dabei Fragen der Wahrnehmung der Arbeitssituation, die oftmals als belastend empfunden wurde. Das betraf vor allem den enormen Rationalisierungsdruck, der gerade in der Bekleidungsindustrie zu einer äußerst strikten Arbeitsdisziplin und einem eng getakteten Akkord führte. So berichtete eine Näherin aus Gelsenkirchen beispielsweise, dass zu Beginn ihrer Tätigkeit in den frühen 1950er Jahren noch 60 Oberhemden in der Stunde produziert wurden und 1961, dem Jahr, in dem sie ihre Tätigkeit beendete, bereits etwa 90 Hemden pro Stunde. Es war nicht zuletzt dieser Rationalisierungsdruck, der bedingte, dass die Arbeit in der Textil- und Bekleidungsbranche keine war, der man üblicherweise besonders lange hinterhertrauerte.[65]

Erstaunlich war dabei allerdings, dass Ergebnisse der Befragung mitunter bestimmte Vorannahmen der industriesoziologischen Forschung konterkarierten. So wurde beispielsweise unter dem Schlagwort der Humanisierung der Arbeitswelt angenommen, eine größere Abwechslung im Arbeitsprozess würde die Zufriedenheit der Arbeiterinnen steigern. Tatsächlich zeigten zahlreiche Aussagen hingegen, dass eher das Gegenteil der Fall war. Routinen und Monotonie wurden eher als erleichternd empfunden und sie eröffneten Spielräume, etwa an die Familie zu Hause zu denken. Ein Wechsel der Schnittmuster wurde beispielsweise eher als Belastung empfunden, zumal dadurch das Arbeitstempo verlangsamt wurde, was im Akkord zu materiellen Einbußen führte.[66] Von den Arbeitgebern wurde diese Skepsis oftmals beklagt, weil dadurch Änderungen der Schnittmuster oder organisatorische Veränderungen erschwert wurden.[67]

Auseinandersetzungen um Arbeitsdisziplin und Arbeitsplatzgestaltung zogen sich durch die gesamten 1970er und 1980er Jahre. Das betraf vor allem die drohenden Betriebsschließungen, die besonders während der 1980er Jahre beinahe ständig auf der Tagesordnung standen und immer wieder benutzt wurden, um Änderungen der Arbeitsroutinen zu begründen. Wie die ehemalige Betriebsratsvorsitzende eines Bekleidungsunternehmens Ende der 1980er Jahre berichtete: »Das haben die uns sieben oder acht Jahre bei jeder Kleinigkeit erzählt: ›Entweder ihr tut dies und das oder wir machen dicht‹. Das kannten wir auswendig; auf die Leier hat kein Mensch mehr gehört.«[68] Und eine Kollegin ergänzte: »Die Angst ist da. Und die Angst ist heute noch größer als früher, eben weil wir so viele Arbeitslose haben. Und die Arbeitgeber haben nun mal die Macht und die können sagen: ›Wenn ihr nicht wollt, dann schließen wir‹.«[69]

Die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, geriet zudem oftmals mit der Schwierigkeit in Konflikt, Arbeit und Familie miteinander zu vereinbaren. Das betraf insbesondere die Frage der Kinderbe-

63 Beese / Schneider (2001) 141–144.
64 Donath / Szegfü (2021) 224–229.
65 Beese / Schneider (2001) 81.
66 Minssen / Fischer (1986) 171–176.
67 Aulenbacher (1991) 137.
68 Ebd., 116.
69 Ebd.

treuung während der Arbeitszeit. Seit Ende der 1950er Jahre hatte sich der Schwerpunkt der Textil- und Bekleidungsproduktion zunehmend auf das Land verlagert, weil hier lange Zeit die Arbeitsreserven größer und die Löhne geringer waren – weswegen die Frage der Flächentarifverträge in diesen Branchen genauso relevant wie heikel erschien. Das hieß aber auch, dass die Entfernung zwischen Betrieb und Wohnort oftmals groß war, was die Kinderbetreuung verkomplizierte und oftmals Familienangehörige ins Spiel brachte. Wie es eine österreichische Studie Ende der 1980er Jahre auf den Punkt brachte: »Vormittags Kindergarten, Nachmittags Oma«. Das war die Voraussetzung dafür, damit viele Frauen mit Kindern überhaupt ihrer Beschäftigung nachgehen konnten in einer Zeit, als Männer aus praktischen wie normativen Gründen für die Kinderbetreuung oftmals ausfielen.[70]

Betriebe, die als »sozial« galten, konnten oftmals von einer geringeren Fluktuation der Arbeiterinnen profitieren.[71] Die problematische finanzielle Lage vieler Firmen machte es allerdings auch schwer, durch sozialpolitische Maßnahmen, wie etwa Betriebskindergärten, bessere Bedingungen für weibliche Erwerbstätigkeit zu schaffen. Solche Maßnahmen antworteten auf die Probleme, die viele weibliche Arbeitskräfte in ihrem Alltag zu bewältigen hatten. Eine Arbeiterin berichtete: »Die ersten paar Jahre möchte ich nicht noch einmal mitmachen: Kleine Kinder in den Kindergarten, jeden Tag die Kinder schon raushauen um sechs Uhr, zum Autobus gehen und am Abend langmächtig arbeiten [am Hausbau]. Am Abend habe ich eine Viertelstunde früher aufgehört, die haben wir dafür mittags eingearbeitet. Und ich habe sie [die Kinder] wieder geholt und mit dem Autobus heimgebracht.«[72]

Insofern war die Arbeit in der Textil- und Bekleidungsindustrie für viele Frauen mit großen Beschwernissen verbunden, die von ihrer Warte aus von den größtenteils männlichen Vorgesetzten und Betriebsleitern kaum wahrgenommen und angemessen gewürdigt wurden. Trotz der Härten und der gesundheitlichen Belastungen wog der Mangel an Alternativen aber schwer: So schufen gerade Kinder häufig den Zwang, weiterzuarbeiten, selbst wenn die Arbeit zur Belastung wurde. Wenn die Kinder schließlich aus dem Haus waren, waren viele der Arbeiterinnen bereits zu alt, um noch attraktive Alternativen auf dem Arbeitsmarkt zu haben, zumal sie als Ehefrauen arbeitender Männer auch über lange Zeit hinweg nicht einfach »stempeln« gehen, also Arbeitslosenhilfe beziehen konnten.[73] Diese immer wieder thematisierten Zwänge standen durchaus im Gegensatz zu der häufig von Seiten von Arbeitgebern und Vorgesetzten geäußerten Ansicht, die Frauen würden lediglich als Zuverdienst ihrer Tätigkeit nachgehen.[74]

Eine Frage war darüber hinaus aber auch die genderspezifische Codierung von Solidarität bei Entlassungen. Gerade in den Publikationen, welche die Gewerkschaftssicht wiedergaben, wurde diese sehr hoch gehalten: Angesichts der wirtschaftlichen Probleme der Textil- und Bekleidungsindustrie und ihres zunehmenden Rückzugs wurde die betriebliche Solidarität sogar immer wieder als eigentlicher Erfolg der Gewerkschaftsarbeit reklamiert. Tatsächlich war das längst nicht immer so klar. Deutlich wurde das beispielsweise auch nach dem Fall der Mauer, als es in vielen Bekleidungsbetrieben auf dem Gebiet der DDR einen teilweise rabiaten Kampf um die Erhaltung und Besetzung der wenigen verbleibenden Arbeitsplätze gab.[75]

Viele weibliche Stimmen, die von den industriellen Beziehungen und Arbeitserfahrungen aus der Textil- und Bekleidungsindustrie berichten, sind durch den »Filter« der Gewerkschaftsarbeit hindurch gegangen. Auch wenn diese Literatur augenscheinlich dazu neigt, Konflikte innerhalb der Belegschaften und unter den Arbeiterinnen kleinzureden, so zeigen die hier zitierten Stimmen doch, wie nach Wegen gesucht wurde, um die eigene Arbeit zu erhalten und die oftmals schwierigen Umstände des industriellen Alltags in den Griff zu bekommen.

VI. Zusammenfassung

Wie einleitend erwähnt: Normative Regelsetzungen bezüglich Frauenarbeit im Zeitraum von 1960 bis 1990 lassen sich kaum in formellen Regel-

70 Ebd., 162–163.
71 Ebd., 110.
72 Bichlbauer / Frassine / Laburda (1988) 114.
73 Ebd., 106–107.
74 Ebd., 107.
75 Bast-Haider (1994) 194–195.

setzungen ausmachen. Vielmehr realisierten sie sich im betrieblichen Alltag, in der Verhandlung von Fragen der Arbeitsorganisation und Betriebsführung. Sie lassen sich an den Diskussionen über Betriebsschließungen und Auslandsverlagerungen nachvollziehen oder anhand der Einschätzung von Arbeiterinnen über Arbeitsalltag und Betriebsführung. Anhand solcher Debatten lassen sich Rückschlüsse darauf ziehen, welcher Wert von Seiten der Unternehmensleitung und der mittleren Führungsebenen Frauenarbeit zugemessen wurde und für wie existenziell (gerade im Vergleich zu Männern als den üblichen »Hauptverdienern«) die Arbeit aus sozialpolitischer Perspektive gehalten wurde. Die Ausprägung und der langsame Bedeutungsverlust eines traditionellen Paternalismus lassen sich genauso zeigen wie ein wachsendes Selbstbewusstsein und stärkerer Behauptungswille der Arbeiterinnen.

Ein wesentlicher Faktor waren dafür zunächst Veränderungen der Erwerbstätigkeit in der Textil- und Bekleidungsindustrie. Während der 1960er Jahre handelte es sich anfänglich vorrangig um Arbeit, die von jungen Frauen bis 25 Jahren ausgeübt wurde, die mit Eheschließung und Familiengründung aus dem Erwerbsleben ausschieden. Ältere Frauen blieben zumeist unverheiratet, während Aufstiegsmöglichkeiten nur begrenzt gegeben waren – was sich nicht zuletzt auch in der lange Zeit nur geringen Repräsentation in der Gewerkschaft Textil und Bekleidung widerspiegelte. Dieses Schema von Frauenarbeit änderte sich jedoch seit der zweiten Hälfte der 1960er Jahre nach und nach: Zunehmend bestanden die Belegschaften aus Frauen, die vormals aufgrund bestimmter Familien- und Erwerbsmodelle dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung standen, die verheiratet waren, die trotz Kindern ihre Arbeitskarriere fortsetzten oder die – etwa in Form der Teilzeit – wieder in das Berufsleben integriert wurden. Es war damit geradezu zwangsläufig, dass traditionelle paternalistische Formen der Betriebsführung, die etwa auf das emotionale Management der arbeitenden Frauen abzielten, zunehmend obsolet wurden und entsprechend im betrieblichen Alltag eine geringere Rolle spielten.

Zugleich blieb Frauenarbeit in der Textil- und Bekleidungsindustrie ein umkämpftes Feld. Von Seiten der Unternehmer und Betriebsleiter wurden die Qualifikationsanforderungen prinzipiell als gering betrachtet und immer wieder gemutmaßt, Frauen würden die Arbeit lediglich als Zuverdienst ausführen, um das Familieneinkommen aufzubessern. Sozialpolitische Sonderregelungen der Frauenarbeit, die seit dem Ende der 1960er Jahre sukzessive einführt wurden, betrachtete man mit Argwohn und als Rationalisierungshindernis. Das war angesichts der schwierigen Lage vieler Betriebe in der Textilkrise der 1970er und 1980er Jahre verständlich, führte aber dennoch oftmals zu wenig reflektierten Einschätzungen weiblicher Arbeitsrealitäten.

Tatsächlich zeigte sich nämlich, dass es in den meisten Fällen harte wirtschaftliche Zwänge waren, warum Frauen in der Textil- und Bekleidungsindustrie arbeiteten – und diese Arbeit oftmals über viele Jahre hinweg ausübten. Die Verwirklichung von Lebensentwürfen und individueller Selbständigkeit scheint im Gegensatz dazu eine eher geringe Rolle gespielt zu haben. Angesichts der in beiden Branchen beträchtlichen Arbeitshärten und der oftmals scharfen Disziplinierung im Fabrikalltag lag das nahe. Entsprechend kam es in den 1970er und 1980er Jahren häufig zu Auseinandersetzungen um die Arbeitsorganisation, den Akkord oder die Arbeitsplatzgestaltung. Hier prallten die Einstellungen von (zumeist männlichen) Vorgesetzten und Arbeiterinnen häufig scharf aufeinander. Die Gewerkschaftsarbeit konzentrierte sich entsprechend auf solche Fragen, während am schleichenden Rückzug der industriellen Produktion wenig zu ändern war.

Insgesamt waren die Textil- und Bekleidungsindustrie Branchen, die von der Globalisierung und Tertiärisierung besonders hart getroffen wurden. Als traditionelle Felder der Frauenarbeit konnten sie von der Bildungsexpansion nicht profitieren, zudem befand sich das Lohnniveau im Branchenvergleich oftmals am unteren Ende der Skala. Insofern regierten hier zumeist harte wirtschaftliche Zwänge – was aber die normative Dimension von Frauenarbeit und Genderdifferenzen umso spannender macht: Traditionelle Einschätzungen von Frauenarbeit hielten sich hier noch lange, obwohl sie offensichtlich mit den sozialen Zuständen in den Betrieben nur wenig zu tun hatten. Frauen selbst ergriffen die Arbeit zumeist aus wirtschaftlicher Notwendigkeit. Selbstbehauptung ergab sich vor allem aus der Ausfechtung innerbetrieblicher Konflikte, weniger aus Spielräumen individueller Lebensgestaltung durch die Arbeit selbst.

■

Bibliographie

- Aggarwal, Vinod K. (1985), Liberal Protectionism. The International Politics of Organized Textile Trade, Berkeley (CA)
- Aulenbacher, Brigitte (1991), Arbeit – Technik – Geschlecht: Industriesoziologische Frauenforschung am Beispiel der Bekleidungsindustrie, Frankfurt am Main
- Bast-Haider, Kerstin (1994), Freier Fall in die Marktwirtschaft? Die Transformation eines planwirtschaftlichen Betriebes in ein marktwirtschaftliches Unternehmen am Beispiel eines ostdeutschen Unternehmens der Konfektionsbranche, Bremen
- Beese, Birgit, Brigitte Schneider (2001), Arbeit an der Mode. Zur Geschichte der Bekleidungsindustrie im Ruhrgebiet, Essen
- Bessen, James (2012), More Machines, Better Machines … or Better Workers?, in: The Journal of Economic History 72,1, 44–74
- Bichlbauer, Dieter, Ingrid Frassine, Angelika Laburda (1988), Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Arbeiterinnen und Arbeiter in der Textilindustrie, Wien
- Bley, Dietrich (1970), Die Standortverlagerungen der Bekleidungsindustrie in der Bundesrepublik Deutschland und ihre Ursachen, Mainz
- Brücher, Bodo, Inge Buschmann, Bernd Link (2004), Starke Frauen, Arbeitskampf und Solidarität. Die Gewerkschaft Textil-Bekleidung in der Region Bielefeld 1849–1998, hg. von Hilde Junker-Seeliger, IG Metall, Bielefeld
- Donath, Peter, Annette Szegfü (2021), »Wir machen Stoff«. Die Gewerkschaft Textil-Bekleidung 1949–1998, Bielefeld
- Gereffi, Gary (1999), International Trade and Industrial Upgrading in the Apparel Commodity Chain, in: Journal of International Economics 48,1, 37–70
- Gertschen, Alex (2013), Klassenfeinde – Branchenpartner? Unternehmer und Gewerkschaft der westdeutschen Textilindustrie vor der Herausforderung der Internationalisierung, 1949–1979, Baden-Baden
- Gluth, Hellmuth (1967), Von den Unterweisungen hängt es ab, in: Bekleidung und Wäsche, Januar 1967, 110
- Greife, Karl (1964), Vertrauen schenken – Verantwortung delegieren, in: Bekleidung und Wäsche, Juli 1964, 630
- Hamilton, Peter E. (2021), Made in Hong Kong: Transpacific Networks and a New History of Globalization, New York (NY)
- Hesse, Jan-Otmar (2019), The German Textile Puzzle: Selective Protectionism and the Silent Globalization of an Industry, in: Business History Review 93,2, 221–246
- Hesse, Jan-Otmar (2013), Ökonomischer Strukturwandel. Zur Wiederbelebung einer wirtschaftshistorischen Leitsemantik, in: Geschichte und Gesellschaft 39, 86–115
- Higgins, David M. (1993), Rings, Mules, and Structural Constraints in the Lancashire Textile Industry, c. 1945–c. 1965, in: Economic History Review 46, 342–362
- Hofmann, Joachim (1973), Die deutsche Bekleidungsindustrie in einer sich wandelnden Welt, in: Bekleidung und Wäsche, Februar 1973, 156–160
- Humann, Paul (1969a), Die Rückkehr von Frauen ins Berufsleben, in: Bekleidung und Wäsche, Mai 1969, 674
- Humann, Paul (1969b), Berufsausbildung tut not, in: Bekleidung und Wäsche, August 1969, 1166
- Humann, Paul (1964a), Neue Schwerpunkte betrieblicher Sozialpolitik, in: Bekleidung und Wäsche, Juli 1964, 26–28
- Humann, Paul (1964b), Frauenarbeit, in: Bekleidung und Wäsche, Dezember 1964, 1196–1198
- Humann, Paul (1961), Die Frauenbeschäftigung in der Bundesrepublik, in: Bekleidung und Wäsche, Februar 1961, 118–120
- Humann, Paul (1960), Die DOB wirbt für den Nachwuchs, in: Bekleidung und Wäsche, Februar 1960, 88–89
- Jacomet, Dominique (2007), Mode, textile et mondialisation, Paris
- Jeremy, David J. (2004), The International Diffusion of Cotton Manufacturing Technology, 1750–1990s, in: Farnie, Douglas A., David J. Jeremy (eds.), The Fibre that Changed the World. The Cotton Industry in International Perspective, 1600–1990s, Oxford, 87–127
- Kawakatsu, Heita (1984/2018), The Lancashire Cotton Industry and its Rivals. International Competition in Cotton Goods in the Late 19th Century: Britain vs. India, China, and Japan, London
- Köster, Roman (2019), Seidensticker. Eine Unternehmensgeschichte 1919–2019, Essen
- Köster, Roman (2011), Hugo Boss 1924–1945. Die Geschichte einer Kleiderfabrik zwischen Weimarer Republik und »Drittem Reich«, München
- Lauschke, Karl (2017), Widerstand lohnt sich! Die Geschichte der Bremer Hütte – oder: Wieso wird heute noch Stahl in Bremen produziert?, Hamburg
- Lindner, Stephan H. (2009), Frühe Globalisierung – Die westdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie, in: Stiftung Haus der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland (Hg.), Hauptsache Arbeit. Wandel der Arbeitswelt nach 1945, Bielefeld, 85–93
- Lindner, Stephan H. (2001), Den Faden verloren: Die westdeutsche und die französische Textilindustrie auf dem Rückzug (1930/45–1990), München
- Macnaughtan, Helen (2005), Women, Work and the Japanese Economic Miracle. The Case of the Cotton Textile Industry, 1945–1975, London / New York
- Mämecke, Karlheinz (1962), Verständnis für die arbeitende Frau. Der Vorgesetzte im Umgang mit weiblichen Untergebenen, in: Bekleidung und Wäsche, Februar 1962, 137–138
- McNamara, Dennis L. (1995), Textiles and Industrial Transition in Japan, Ithaca (NY)
- Minssen, Heiner, Joachim Fischer (1986), Neue Leistungspolitik in der Bekleidungsindustrie. Arbeitsstrukturierung und Produktionsflexibilisierung, Frankfurt am Main
- Mühleck, Peter (1992), Krise und Anpassung der deutschen Textil- und Bekleidungsindustrie im Lichte der Fordismus-Diskussion, Frankfurt am Main
- Nattkemper, A. (1964), Arbeitsgestaltung und Arbeitsunterweisung in der Bekleidungsindustrie. Ein Beitrag zur Weiterbildung der Gruppenleiter, in: Bekleidung und Wäsche, Dezember 1964, 1175–1178
- Oertzen, Christine von (1999), Teilzeitarbeit und die Lust am Zuverdienen. Geschlechterpolitik und gesellschaftlicher Wandel in Westdeutschland 1948–1969, Göttingen

- Plumpe, Werner (2004), 1968 und die deutschen Unternehmen. Zur Markierung eines Forschungsfeldes, in: Zeitschrift für Unternehmensgeschichte 49, 45–66
- Raphael, Lutz (2019), Jenseits von Kohle und Stahl. Eine Gesellschaftsgeschichte Westeuropas nach dem Boom, Berlin
- Schnaus, Julia (2017), Kleidung zieht jeden an. Die deutsche Bekleidungsindustrie 1918 bis 1973, Berlin
- Spoerer, Mark (2016), C & A. Ein Familienunternehmen in Deutschland, den Niederlanden und Großbritannien 1911–1961, München
- Tilly, Stephanie (2022), Delius. Seit 1722, Darmstadt
- Wolf, Johanna (2018), Assurances of Friendship. Transnationale Wege von Metallgewerkschaften in der Schiffbauindustrie, 1950–1980, Göttingen
- Wong, Siu-Lun (1988), Emigrant Entrepreneurs. Shanghai Industrialists in Hong Kong, Hong Kong